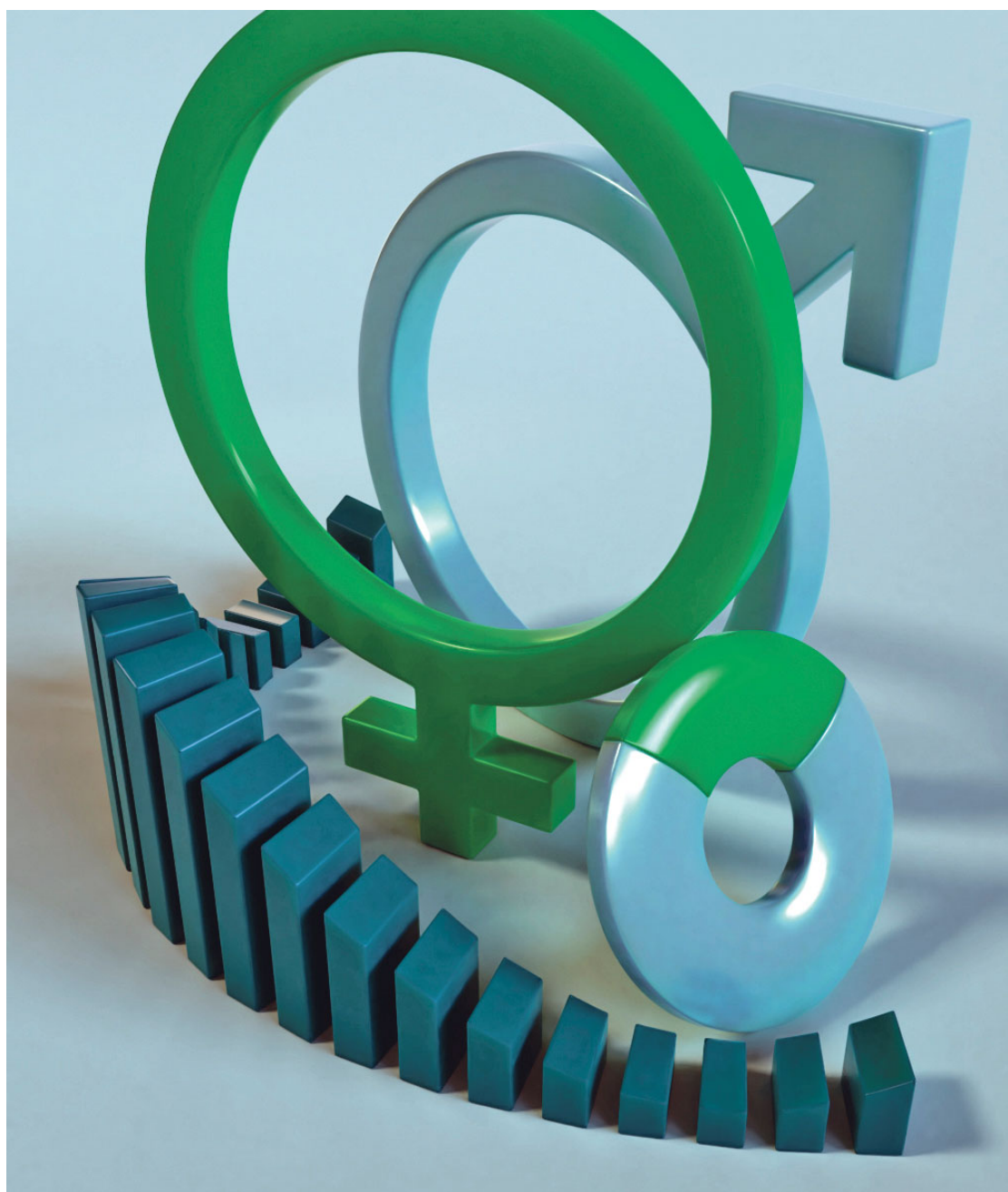


# MEMORIA 2022





# ÍNDICE

<b>I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU .....</b>	<b>1</b>
Composición de la Dirección para la Igualdad .....	2
Comisión de Igualdad.....	2
<b>II. Líneas de actuación.....</b>	<b>3</b>
1. Resultados en formación.....	3
1.1. Formación del alumnado.....	3
1.2. A-Leader, programa para mujeres del PAS.....	6
1.3. Formación online.....	6
2. Resultados en el ámbito de la investigación.....	13
2.1. Impulso del liderazgo de las mujeres académicas de la UPV/EHU: Programa AKADEME .....	13
2.2. Premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género de la UPV/EHU .....	13
3. Vida universitaria.....	15
3.1. Inclusión de la variable sexo .....	15
3.2. Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género .....	15
3.3. Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no-binarias en la UPV/EHU .....	17
3.4. Comisión para fomentar los grados STEM entre las chicas.....	17
4. Extensión universitaria.....	19
4.1. Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios.....	19
4.2. Guía de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la UPV/EHU .....	19
4.3. Colaboración de la Dirección para la Igualdad en diferentes proyectos.....	19
4.4. Imagen social de la UPV/EHU ligada a la igualdad .....	20
4.5. Presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación.....	23
5. Proyectos y funciones .....	24

## I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU

Siendo como es una universidad pública, la UPV/EHU tiene un compromiso firme con la igualdad de mujeres y hombres. Así lo muestra, entre otros, el artículo 4.3. de sus Estatutos: *La UPV/EHU garantizará la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptará las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada.*

En este camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en 2006, un año antes de que la Ley Orgánica 4/2007 obligara a las universidades a poner en marcha unidades para la igualdad, la UPV/EHU creó la Dirección para la Igualdad y el cargo de Directora de Igualdad (Consejo de Gobierno de 15/06/2006). La creación de esta Dirección fue el resultado del trabajo de un numeroso grupo de personas, en su mayoría mujeres, comprometidas con la igualdad de oportunidades, procedentes de diversos ámbitos del País Vasco. Desde la creación de la Dirección para la Igualdad han sido muchas las acciones llevadas a cabo, por un lado, dirigidas al cumplimiento de las funciones atribuidas a la propia Dirección y, por otro, al cumplimiento de los objetivos definidos en las leyes, todo ello en el ámbito universitario.

En 2007, la Dirección para la Igualdad llevó a cabo un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la UPV/EHU, a partir del cual se dio a conocer la situación real de los colectivos universitarios –alumnado, PAS y PDI– diferenciada por sexos.

Tras ese diagnóstico, en mayo de 2009 la Universidad aprobó la creación de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, a la que se atribuyó una función prioritaria: coordinar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU. El plan debía concretar las líneas de trabajo a seguir por la Universidad en materia de igualdad. Un año más tarde, tras finalizar las labores de elaboración del I Plan de Igualdad 2010-2013, el documento fue presentado ante el Consejo de Gobierno, para su aprobación, y ello ratificó el compromiso adquirido por la Universidad en materia de igualdad de género. Una vez ejecutado el I Plan, mediante resolución de 3 de abril de 2014, la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU –formada por miembros de las Comisiones Negociadoras del PDI y PAS funcionario y PDI y PAS laboral– aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017).

El III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022, al igual que el segundo, se alinea con la filosofía definida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en las que se recoge la necesidad de que tanto las instituciones públicas como las empresas elaboren planes de igualdad para el cumplimiento de los objetivos definidos en la normativa vigente. Así las cosas, en la elaboración del III Plan de Igualdad han participado la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU, las comisiones de igualdad de los centros y la Comisión Intersectorial de Igualdad. El Plan cuenta con la colaboración de Emakunde a través del convenio suscrito el 2 de julio de 2018.

### Composición de la Dirección para la Igualdad

Directora: Elena Leïñena Mendizabal	elena.leinena@ehu.eus	946012172
Técnica: Enara Agirre Arrizabalaga	enara.agirre@ehu.eus	946018039
Técnica: Igone Martínez Alonso	lgone.martinez@ehu.eus	946018071
Secretaria: Ana Isabel Ríos Hernández	anaisabel.rihe@ehu.eus	946012171

### Comisión de Igualdad

Maite Muñoz Garcia de Iturrospe	Profesora-investigadora en Arte y Humanidades
Koldo Telleria Andueza (hasta septiembre de 2022)	Profesor-investigador en Arquitectura e Ingeniería
Aitor Urresti González (desde septiembre de 2022)	Profesor-investigador en Arquitectura e Ingeniería
Ana Isabel Puente Martínez	Profesora-investigadora en Ciencias
David Pastor Andrés	Profesor-investigador en Ciencias Sociales y Jurídicas
Naiara Agirregoitia Marcos	Profesora-investigadora en Ciencias de la Salud
Deñe Larrabeiti Mendikute	Trabajadora del PAS
Julen Zabala Alonso	Trabajador del PAS
Asier Brull Mesanza	Alumno de posgrado
Ainize Etxeberria Murgoitio	Alumna de grado

A su vez, cada centro de la UPV/EHU cuenta con su propia Comisión de Igualdad.

## II. Líneas de actuación

### 1. Resultados en formación

Uno de los objetivos de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU es fomentar la inclusión de la perspectiva de género y perspectiva feminista en el ámbito de la docencia. Para ello se han diseñado e impulsado diversos cursos formativos dirigidos todos los colectivos universitarios:

#### 1.1.- Formación del alumnado

La Dirección para la Igualdad pretende impulsar la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado (TFG) y fin de máster (TFM) presentados por el alumnado. Para ello, en 2022, al igual que en años anteriores, se han otorgado distintos premios al alumnado de la UPV/EHU por incluir la perspectiva de género en sus trabajos:

- **Premio Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado**

En cumplimiento de la acción prevista en el punto 1.4.2 del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019-2022), *Consolidar los premios Francisca de Aculodi –fin de grado– y María Goyri –fin de máster– al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU*, la UPV/EHU convocó la VII edición del premio FRANCISCA DE ACULODI a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado, para valorar, dar a conocer y premiar los mejores trabajos de esas características elaborados por su alumnado.

Durante el acto institucional del 8 de marzo de 2022 se entregaron los premios de la VIII edición (correspondientes a TFGs defendidos en 2021), a la que se presentaron un total de 40 trabajos de fin de grado. En otoño de 2022 se presentaron los trabajos de la IX edición, 35 en total, y el veredicto se dará a conocer en 2023. He aquí la distribución de los mismos:

TRABAJOS FIN DE GRADO PRESENTADOS		
	VIII EDICIÓN	IX EDICIÓN
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>Arte y Humanidades</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Ciencias de la Salud</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Ingeniería y Arquitectura</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Ciencias</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>35</b>



Como en años anteriores, la mayor parte de los trabajos se concentran en campos de conocimiento tradicionales, aunque poco a poco se están presentando trabajos en ámbitos no tradicionales.

La siguiente tabla muestra los trabajos premiados en la VIII edición del Premio Francisca de Aculodi:

TRABAJOS PREMIADOS EN LA VIII EDICIÓN DEL PREMIO FRANCISCA DE ACULODI			
Ciencias Sociales y Jurídicas	Euskera	<i>Zaintza sareak elkarren bizitzetarako eusteko saiakeran. Zaintza lanen birformulazio komunitarioa konfinamenduan zehar. "Algortarrok zaintzen" proiektuaren azterketa</i>	Maidar Barañano Uribarri
	Castellano	<i>Dafne, Perséfone y Filomela: intervención didáctica sobre mitología griega en educación primaria desde una perspectiva de género y visual</i>	Lucia Uriarte Fernandez
Arte y Humanidades	Euskera	<i>Ahaidetasun interkonfesionala al-Andaluzen. Jatorri baskoidun emakumeak iturri arabiarretan</i>	Enara M. Iglesias Pamparacuatro
	Castellano u otro idioma	<i>A Journey of Self-discovery: the Representation of Minority Girls in Cynthia Kadohata's The Thing About Luck, Alicia D. Williams' Genesis Begins Again and Rebecca Balcárcel's The Other HALF OF HAPPY</i>	Nerea Aguayo Gonzalez
Ciencias de la Salud	Euskera	<i>Elikadura ohitura osasuntsua eta ariketa fisikoa sustatzen osasun mentaleko eguneko ospitaleetan: emakumeei zuzendutako osasun programa Covid-19 garaian</i>	Naia Gamboa Basterra
	Castellano	<i>Visibilización y empoderamiento de infancias trans mediante el acompañamiento promovido por la enfermería escolar en la escuela primaria pública</i>	Helena Garcia-Gurtubay Sagredo
Ingeniería y Arquitectura	Euskera	<i>Pobrezia energetikoaren eta pertsonen osasun-egoeraren arteko erlazioaren azterketa sexuaren arabera, Espainia, Frantzia eta Errumania, 2009 eta 2017 urteen artean</i>	Amaia Goñi Fernandez
	Castellano	<i>Análisis del sesgo de género en los modelos NLP</i>	Javier Azpillaga Rivera

- **Premio María Goyri a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster**

Siguiendo las líneas de trabajo del III Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres (2019-2022), la UPV/EHU convocó la XI edición del Premio MARÍA GOYRI a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster, para valorar, dar a conocer y premiar los mejores trabajos de esas características elaborados por su alumnado.

TRABAJOS FIN DE MASTER PRESENTADOS		
	Total	Según el área de conocimiento
<b>IX edición (2017/2018)</b>	8	6 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Arte y Humanidades 1 Ciencias de la Salud
<b>X edición (2018/2019)</b>	16	12 Ciencias Sociales y Jurídicas 2 Arte y Humanidades 1 Ciencias de la Salud 1 Ingeniería y Arquitectura
<b>XI edición (2019/2020)</b>	11	8 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Ciencias de la Salud 2 Ingeniería y Arquitectura

La siguiente tabla muestra el trabajo galardonado durante el acto institucional del 8 de marzo de 2022:

TRABAJO PREMIADO EN LA X EDICIÓN DEL PREMIO MARIA GOYRI	
<i>"Haciendo visible el género en las aulas universitarias: centralidades, marginalidades, dominaciones y resistencias"</i>	Cata Gomez Etxegoien

Si se compara con la última edición, se ha producido un descenso en el número de trabajos presentados, aunque el descenso es menor en ámbitos no tradicionales.

- **Premio Empar Pineda a la inclusión de la perspectiva LGTBI+ en los trabajos de fin de grado y fin de máster**

En cumplimiento del objetivo previsto en el punto 4.2 del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019-2022), *Fomentar un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación*, la UPV/EHU ha convocado la I edición del premio Empar Pineda a la inclusión de la perspectiva LGTB en los trabajos de fin de grado y trabajos de fin de máster, para valorar, dar a conocer y premiar los mejores trabajos de esas características elaborados por su alumnado.



TRABAJOS PRESENTADOS	
	Total
I edición (2019/2020)	15
II edición (2020/2021)	10
III edición (2021/2022)	11

TRABAJOS PREMIADOS EN LA III EDICIÓN DEL PREMIO EMPAR PINEDA		
<b>Euskara</b>	<i>Zigor zuzenbideak LGTBifobia delituak jasaten dituztenei ematen dien babesaren azterketa kritikoa</i>	Beñat Gamboa Setuain
<b>Gaztelania</b>	<i>La influencia del apoyo parental y familiar en la salud mental de las personas jóvenes lesbianas, gays y bisexuales (LGB): una revisión sistemática</i>	Amaia Villanueva Tueros

## 1.2.- A-Leader, Programa para mujeres del PAS

Con este nuevo programa la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU pretende dar respuesta a una demanda recibida desde hace tiempo: las mujeres PDI y las estudiantes de la universidad tienen su propio espacio, igual que el alumnado masculino. Sin embargo, en el caso del personal PAS, no existía un programa propio para las mujeres, por lo que, el programa A-Leader, nace para responder a esa necesidad.

La idea es fomentar el liderazgo entre las mujeres del PAS y, sobre todo, dotarles de herramientas para la gestión de conflictos. Además, el programa ofrecerá la posibilidad de crear una red entre las mujeres del PAS.

El modelo del programa se ha basado en el de Akademe y la propia *couch* Maru Sarasola será la dinamizadora. La primera edición piloto del programa se celebrará en Leioa en el invierno de 2023 y, para esa edición, en 2022, se han inscrito cerca de 30 mujeres.

## 1.3.- Formación online

En 2022 también se mantiene la oferta de formación online en las dos convocatorias ofertadas durante los cursos 2021/2022 y 2022/2023, como se observa en las tablas siguientes. Aunque los cursos siguen teniendo muy buena acogida, en los cursos del nivel más básico, como Igualdad de mujeres y hombres o Masculinidades, cada vez cuesta más cubrir plazas. Sin embargo, desde la dirección de Igualdad se valora positivamente que en la última edición



la tasa de superación ha crecido de forma generalizada y la acreditación de los hombres ha experimentado un notable incremento (del 16% en 2021 al 20% en 2022).

De cara al futuro, en el curso 2022/2023, se celebrará una única edición de cursos on-line de igualdad en otoño. Este cambio responde a dos objetivos: por un lado, el de concentrar los cursos en el primer cuatrimestre del curso para un mejor aprovechamiento de los recursos y, por otro, impulsar de forma más eficiente los programas organizados y desarrollados por la Dirección de Igualdad durante el segundo cuatrimestre, como son Akademe, A Leader, Indartu y Eraldatzen.

## Lenguaje inclusivo

El medio digital *Pikara Magazine* en su día organizó el curso *Lenguaje Inclusivo*, tanto en euskera como en castellano, a iniciativa de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Desde la segunda edición es dirigido por profesorado interno de la UPV/EHU.

Bajo el lema *Lo que no se nombra no existe*, periodistas, filólogos/as, pedagogos/as y antropólogos/as remarcan la importancia del lenguaje como elemento difusor de la cultura patriarcal.

## Hezkidetzaren alde busti!

El curso *Hezkidetzaren alde busti!* fue creado por profesionales educativos del programa *Hezkidetzan esku hartzen*. Desde la segunda edición el panel evaluador está formado por profesorado de la UPV/EHU.

El objetivo del curso es formar en coeducación al alumnado que quiere trabajar con menores, por lo que únicamente está dirigido a estudiantes de determinadas facultades: Letras; Educación; Educación y Deporte; Educación, Filosofía y Antropología; Relaciones Laborales y Trabajo Social. A diferencia del resto de cursos, se imparte únicamente en euskera y tiene una duración de 75 horas.



## Igualdad de mujeres y hombres y Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias

Estos dos cursos, impartidos en euskera y castellano, se organizan en colaboración con Emakunde, que se encarga de elaborar los materiales y el panel evaluador. Por su parte, la UPV/EHU gestiona el alumnado participante y la plataforma.

El curso *Igualdad de mujeres y hombres* tiene como objetivo la adquisición de conocimientos teórico-prácticos que permitan al alumnado una mejor comprensión de la realidad desde la perspectiva de género. Asimismo, adquieren herramientas teóricas y metodológicas necesarias para detectar discriminaciones de género y avanzar en las propuestas para su erradicación. Por último, se da a conocer la historia del movimiento feminista como marco imprescindible para comprender la situación actual.

El objetivo del curso *Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias* es dotar al alumnado de capacidades teóricas y prácticas para analizar la construcción social de las

masculinidades en nuestra sociedad. Se pretende desarrollar ese proceso desde la perspectiva de igualdad, para lo que es necesario adquirir conocimientos que permitan analizar la realidad con perspectiva de género, así como herramientas metodológicas para su comprensión. Asimismo, se abordan las múltiples expresiones de masculinidad existentes en nuestra sociedad, así como las consecuencias que ello conlleva tanto a las mujeres como a los propios hombres

## Sexu-dibertsitatea

El objetivo del curso es impulsar un espacio de reflexión e investigación de la sociedad en la que vivimos. Se analizan las definiciones hegemónicas de las identidades de género y su influencia en nuestra forma de vivir y pensar, fuente de desigualdades y discriminaciones. La normalización social está basada en las normas de sexo, género, expresión de género y orientación sexual. Cumplir las normas establecidas significa ser "normal" y otorga una serie de privilegios. Las personas que piensan, sienten y actúan de distinta manera carecen de esos privilegios.



## Violencia contra las mujeres

El objetivo de este curso es analizar las violencias machistas como problema social, atendiendo al contexto en el que se producen, los factores que las mantienen y las reproducen y al modo en que se van adecuando a los nuevos tiempos. Se presentan distintos tipos de violencia de género, con el fin de analizar de manera más profunda las violencias sexuales en el plano estructural, simbólico y directo, así como en el contexto de las relaciones afectivo-sexuales. Por último, se analiza cómo viven estas agresiones las víctimas, los victimarios y las personas del entorno, así como sus procesos, herramientas útiles, servicios, recursos y ayudas disponibles.

## Abusos sexuales contra la infancia

Este curso tiene como objetivo la reflexión sobre el abuso sexual infantil y sus consecuencias con el fin de sacar a la luz el problema. Para ello, se analiza el abuso sexual infantil desde múltiples visiones: judicial, pedagógica, aspectos relacionados con la prevención y detección, así como protocolos de intervención.

Esta acción formativa permite adquirir conocimientos e impulsa un espacio reflexivo dentro de la comunidad, a la vez que las personas profesionales de la red formulan sus dudas y preguntas.



CURSO ONLINE	DURACIÓN	Nº DE PLAZAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL
<b>Igualdad de y mujeres y hombres</b>	25 horas	200	142	26	2	<b>170</b>	121	24	2	<b>157</b>	69	17	1	<b>87</b>
<b>Lenguaje inclusivo</b>	25 horas	200	146	31	1	<b>178</b>	130	26	1	<b>157</b>	76	16	0	<b>92</b>
<b>Masculinidades</b>	25 horas	200	111	34	2	<b>147</b>	106	33	2	<b>141</b>	55	16	1	<b>72</b>
<b>Diversidad sexual</b>	30 horas	200	192	32	3	<b>227</b>	168	31	1	<b>200</b>	98	11	0	<b>109</b>
<b>Hezkidetzaren alde Bustil</b>	75 horas	100	78	14	1	<b>93</b>	78	14	1	<b>93</b>	41	4	1	<b>46</b>
<b>Abusos sexuales contra la infancia</b>	30 horas	200	194	20	3	<b>217</b>	178	19	3	<b>200</b>	111	11	1	<b>123</b>
<b>Violencia contra las mujeres</b>	25 horas	200	133	19	1	<b>153</b>	124	17	1	<b>142</b>	66	14	1	<b>81</b>
<b>TOAL</b>		<b>1300</b>	<b>996</b>	<b>176</b>	<b>13</b>	<b>1185</b>	<b>905</b>	<b>164</b>	<b>11</b>	<b>1089</b>	<b>516</b>	<b>89</b>	<b>5</b>	<b>610</b>
			84'05%	14'85%	1'10%		83'10%	15'06%	1'84%		84'59%	14'59%	0'82%	<b>56%</b>

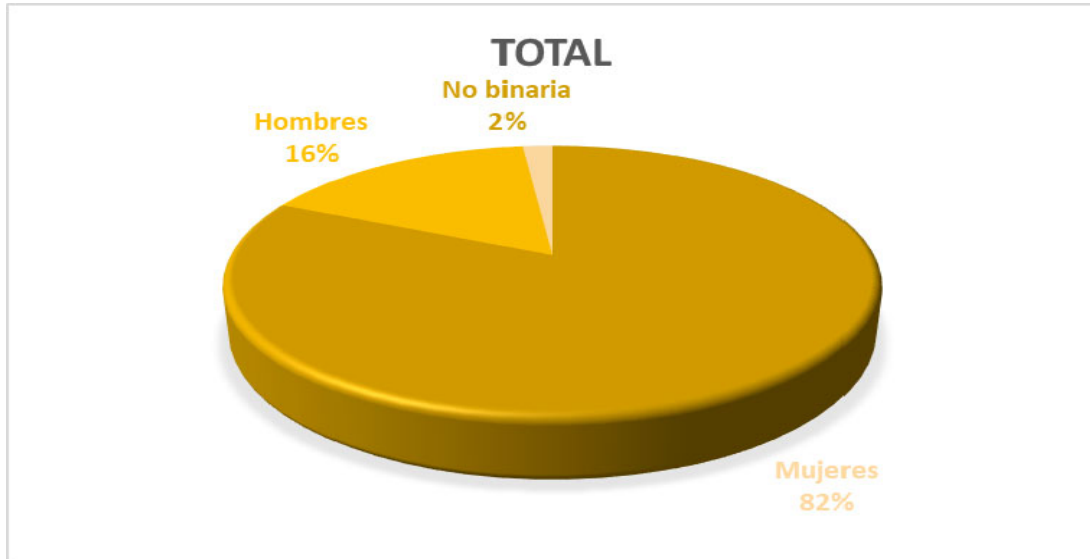


Imagen 1: Porcentaje del total de personas acreditadas en los cursos



## II - X edición de los cursos online, curso 2022/2023, edición única

CURSO ONLINE	DURACIÓN	Nº DE PLAZAS	INSCRIPCIONES				PERSONAS ADMITIDAS				PERSONAS ACREDITADAS			
			M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25 ordu	200	140	38	3	<b>181</b>	134	32	3	<b>169</b>	75	21	1	<b>97</b>
Lenguaje inclusivo	25 ordu	200	137	33	4	<b>174</b>	134	31	4	<b>169</b>	57	15	1	<b>73</b>
Masculinidades	25 ordu	200	100	39	4	<b>143</b>	100	39	4	<b>143</b>	51	22	1	<b>74</b>
Diversidad sexual	30 ordu	200	165	41	6	<b>212</b>	156	39	5	<b>200</b>	84	21	0	<b>105</b>
Hezkidetzaren alde Bustil	75 ordu	100	60	24	1	<b>85</b>	60	24	1	<b>85</b>	22	11	0	<b>33</b>
Abusos sexuales contra la infancia	35 ordu	200	185	37	0	<b>222</b>	166	34	0	<b>200</b>	91	22	0	<b>113</b>
Violencia contra las mujeres	25 ordu	200	157	24	3	<b>184</b>	139	22	2	<b>163</b>	92	11	1	<b>104</b>
TOAL		1300	944	236	21	1201	889	221	19	1129	472	123	4	599
			78'6%	19'65%	1'75%		78'74%	19'57%	1'69%		78'8%	20'53%	0'67%	53%

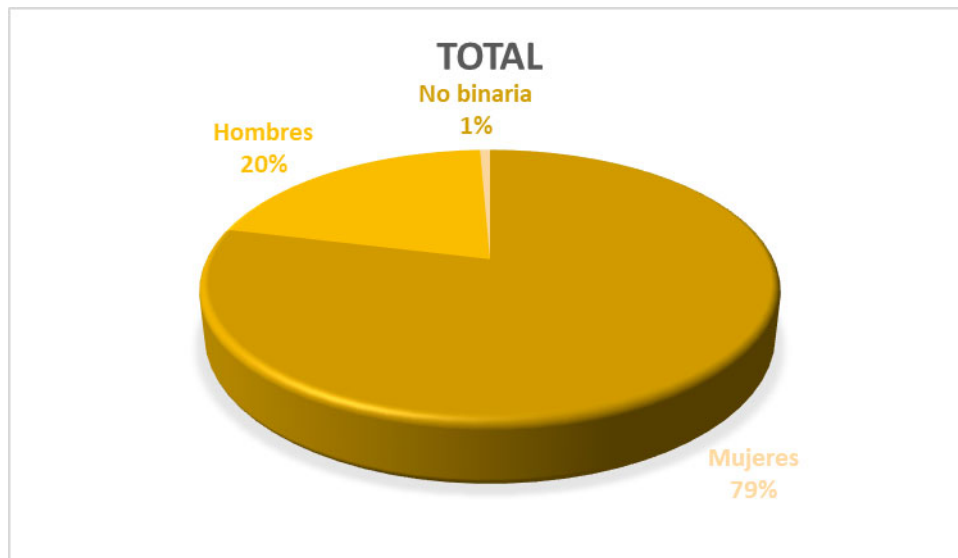


Imagen 2: Porcentaje del total de personas acreditadas en los cursos



## 2. Resultados en el ámbito de la investigación

Diversos estudios, como el diagnóstico (2007-2011) sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación de la UPV/EHU y el informe anual *Igualdad en cifras* de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, reflejan la situación desigual que viven mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. Por tanto, deben adoptarse las medidas necesarias para seguir avanzando en la igualdad efectiva en este campo.

Como acción positiva, cabe señalar que, en los proyectos de investigación, en materia de igualdad y/o en otros ámbitos con presencia limitada de la mujer, se otorgan 2 puntos suplementarios si la investigadora principal es mujer.

Partiendo de esa base, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU impulsa las siguientes acciones:

### 2.1.- Impulso del liderazgo de las mujeres académicas en la UPV/EHU: Programa AKADEME

La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, en colaboración con el SAE, puso en marcha el **Programa AKADEME** durante el curso 2015/2016, con el fin de impulsar el liderazgo de las mujeres académicas en la UPV/EHU. Su principal objetivo es mejorar las capacidades de liderazgo de las académicas y promover su participación en una red de apoyo mutuo, en la que se motive y fomente el empoderamiento colectivo para acceder o permanecer en puestos de responsabilidad. Hasta el momento el programa ha contado con la participación de 186 mujeres.



Tras el parón del curso 2020/2021, debido a la pandemia, en el curso 2021/2022 se formaron dos grupos con muy buena acogida. En el curso 2022/2023 también se ha conseguido mantener y reforzar los dos grupos: uno en Donostia y otro en Leioa y, en total, se han recibido más de 45 inscripciones.

Asimismo, la Dirección de Igualdad ha dado los primeros pasos para estudiar la trayectoria académica del profesorado y evaluar el impacto que está teniendo el programa Akademe en los puestos de responsabilidad y decisión la Universidad.

### 2.2.- Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género

A fin de impulsar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación, así como las investigaciones de género y feministas, y con el objetivo de cumplir la acción establecida en el punto 2.1.2. del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres – *Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género*–, la UPV/EHU convocó la IX edición del premio MICAELA PORTILLA VITORIA a la mejor tesis de estudios feministas o de género de la UPV/EHU.



Durante el acto institucional del 8 de marzo de 2021 se hizo entrega del galardón de la IX edición del Premio Micaela Portilla y, desde que se creó este premio, se han presentado **más de 45 tesis**.

<b>Últimas cuatro tesis ganadoras del Premio Micaela Portilla</b>		
<b>Edición</b>	<b>Tesis</b>	<b>Autora</b>
<b>VII edición (2018)</b>	<i>Del paisaje al cuerpo: una crítica feminista de la patrimonialización del encaje en la Costa da Morte</i>	Guadalupe Jiménez Esquinas
<b>VIII edición (2019)</b>	<i>La depresión y su recuperación. Una etnografía feminista y corporal</i>	Maria Zapata Hidalgo
<b>IX edición (2020)</b>	<i>Hilekoaren politika eta kultura alternatiboen etnografía bat: genero-konfigurazioak, gorputz-ahalduntzea eta ezagutza kolektiboak</i>	Miren Guillo Arakistain
<b>X edición (2021)</b>	<i>Transfeminismotik ekarriak haur hezkuntzara: Eskola identitateari buruzko kasu azterketak neoliberalismo garaian</i>	Irati León Hernández





### 3. Vida universitaria

#### 3.1.- Inclusión de la variable sexo

La UPV/EHU tiene en cuenta la variable sexo a la hora de recopilar datos y tiene establecida la recogida y transferencia de datos mediante dicha variable. Gracias a ello la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU publica anualmente el informe *Igualdad en cifras*. Este informe ofrece una radiografía cuantitativa de la representación de mujeres y hombres en la Universidad, y permite identificar desigualdades y marcar líneas de trabajo.

#### 3.2.- Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género

En junio de 2018 entró en vigor el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género y en diciembre del mismo año se constituyó la Comisión para la atención de los casos de violencia de género, comisión que se encarga de los casos de violencia que llegan a la Dirección para la Igualdad.

##### - Presentaciones del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género

Las presentaciones se realizaron en febrero de 2020, a cargo de la Dirección para la Igualdad. El proceso de elaboración del protocolo contó con la participación de Aitziber Bañuelos como asesora externa.

Tal y como recoge el propio protocolo, todos los años deberá darse a conocer su contenido en distintos actos organizados en los tres campus universitarios. En 2021, debido a la situación de pandemia generada por la COVID-19ak, la presentación se realizó vía streaming para los tres campus al mismo tiempo.

En 2022 se ha dado un incremento de las violencias comunicadas a la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU. En la siguiente tabla se muestran los casos atendidos:

	Denunciante		
	Alumnado	PAS	PDI
<b>Violencia física-psicológica</b>	5	0	0
<b>Acoso por razón de sexo</b>	0	0	0
<b>Acoso sexual (*)</b>	26	0	0
<b>Violencia psicológica</b>	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



(\*) En relación a este dato, hay que señalar que esa cifra corresponde a un único caso colectivo de acoso sexual, es decir, que incluye a varias víctimas (25). En este caso, algunas víctimas han sido víctimas de acoso sexual y otras de acoso ambiental.

- **INDARTU. Programa para la prevención de las violencias de género en la UPV/EHU**

El Preámbulo del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género establece que uno de los objetivos de la UPV/EHU es *mantener y promover un entorno seguro, libre de violencias de género, para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria*. Asimismo, se subraya que la Universidad *no tolerará ninguna manifestación de violencia de género y adoptará las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos*. La UPV/EHU considera que las actitudes que generan violencia de género atentan contra el derecho a la igualdad y a la integridad física, psíquica y dignidad de las personas. Mediante el protocolo, la Universidad *se compromete a prevenir y abordar dichas conductas de manera firme y contundente*.

En 2022 **se ha llevado a cabo la IV edición** del programa en formato online, en la que participaron 145 mujeres estudiantes, 80 en el grupo de castellano y 65 en el de euskera. Finalizaron el programa 74 mujeres, 37 en cada idioma, con valoraciones muy positivas

- **ERALDATZEN. Programa para la prevención de las violencias de género en la UPV/EHU**

El objetivo principal del programa es poner en marcha un proceso de toma de conciencia y asunción de la responsabilidad de los hombres en una problemática que les atañe directamente, como estrategia para la prevención de las violencias de género.

El programa está **dirigido únicamente a hombres estudiantes**, con el objetivo de crear un espacio en el que los varones reflexionen sobre su propia socialización de género, su posicionamiento respecto de las violencias de género y toma de decisiones sobre su responsabilidad e implicación. Los estudiantes pueden estar cursando estudios en cualquier campus de la UPV/EHU y pueden participar estudiantes de todos los cursos.

En 2022, junto con el programa Indartu, se ha ofrecido la II edición del programa Eraldatzen online, en la que 42 hombres estudiantes se han inscrito y 19 han finalizado. Aunque las cifras no son todavía elevadas, se observa un notable incremento y las valoraciones de las personas participantes también son muy positivas.



### 3.3.- Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no-binarias en la UPV/EHU

Con este protocolo la UPV/EHU manifiesta su compromiso de atender las necesidades relacionadas con la identidad de género de las personas integrantes de la comunidad universitaria, y asegurar la libre manifestación de la identidad y expresión de género, así como la supresión de toda discriminación por dicha razón.

En 2022 son 15 las personas que han solicitado el cambio de nombre en aplicación del presente protocolo.



### 3.4.- Comisión para fomentar los grados STEM entre las chicas

Teniendo en cuenta el objetivo 3.2 del III Plan de Igualdad de la UPV/EHU, promover vocaciones tempranas para la ciencia y la tecnología, especialmente entre las mujeres, la Dirección de Igualdad constituyó en la primavera de 2021 la Comisión STEM en el seno de la Universidad.

La Comisión STEM está compuesta por representantes de las Facultades Universitarias de Grado en Ciencia y Tecnología, de la Facultad de Ingeniería, de la Escuela de Arquitectura, de la Facultad de Informática, de la Facultad de Química, de la Facultad de Ciencias y de la Facultad de Magisterio.

De acuerdo con las líneas marcadas por esta Comisión, la Dirección de Igualdad se compromete a aglutinar y visibilizar las vocaciones tempranas o trabajos realizados por los centros del ámbito STEM para visibilizar el trabajo de las mujeres en estas ramas del conocimiento. Con este fin se ha dotado, a este ámbito, de un espacio propio en la página web de la Dirección.

En este espacio propio, se han recogido todas las actividades realizadas a lo largo del año por cada Facultad para promover vocaciones científicas y tecnológicas tempranas y se les ha dado un tratamiento uniforme, buscando la cohesión de lo que se organiza en la universidad.

Asimismo, a través de la Comisión STEM se han recogido los nombres de varias científicas premiadas con el fin de integrarlas y completar la lista de científicas premiadas del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

En la misma línea, a finales de 2022, se llevó a cabo la recogida de información de las jornadas que se estaban preparando en diversas facultades para el 11 de febrero de 2023 (Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia) para que, a través de la página web de la Dirección, pudieran tener mayor visibilidad.



Siendo una línea estratégica del III Plan de Igualdad, cabe mencionar las subvenciones concretas concedidas en este campo: Premio Gladys del Estal (Facultad de Informática); Mujeres en Ciencia (Facultad de Química); Curso de Verano (Facultad de Educación).



## 4. Extensión universitaria

### 4.1.- Fomento de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios

Desde la Universidad se han impulsado siempre las listas que permitan alcanzar una composición final equilibrada (hombres y mujeres) de los órganos colegiados de la UPV/EHU. Por ello, las candidaturas habrán de contener un número igual o superior a un cuarto de los puestos a cubrir en el sector correspondiente, con un mínimo de dos y garantizarán la presencia de al menos un 40 % de mujeres. Asimismo, al menos una de las dos primeras personas de la candidatura deberá ser mujer. En el caso de que no se pueda garantizar la presencia de mujeres en los términos indicados, la presentación de la lista de candidatos deberá ir acompañada de la justificación de las razones que impidan el cumplimiento de este requisito. La Junta Electoral remitirá estos argumentos a la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU, que emitirá un informe vinculante sobre la aprobación de dicha candidatura antes de la proclamación definitiva de las candidaturas presentadas. Hasta la recepción del citado informe, la lista de candidatos afectados quedará provisionalmente excluida del proceso (arts. 5.4, 5.5 eta 5.6 del Reglamento de Régimen Electoral General de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea).

### 4.2.- Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU

La Guía de Conciliación de la UPV/EHU, en estos momentos, si bien refleja las medidas existentes, es también un documento vivo y reflejo de ello son algunas de las mejoras aprobadas en 2022. Como resultado del proceso de negociación dentro de la Comisión Intersectorial de la UPV/EHU, los sindicatos con representación en la universidad tuvieron la oportunidad de realizar sus aportaciones. Como consecuencia de ello, el 23 de marzo de 2022 se aprobó y firmó el **Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU**, en el que se aprobaron una serie de mejoras a la Guía de Conciliación. Toda la información al respecto está disponible en la página web de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.



### 4.3.- Colaboración de la Dirección para Igualdad en diferentes proyectos

Asimismo, en julio de 2022 la Dirección de Igualdad trasladó al Ministerio de Ciencia y Tecnología datos sobre la presencia del personal docente e investigador en los decanatos y órganos de decisión.

En octubre de 2022 la Dirección de Igualdad, en virtud del convenio suscrito por la UPV/EHU con el Ministerio de Universidades para la participación en el proyecto de brecha salarial, realizó una importante labor de recogida y tratamiento de estos datos.



El Proyecto UniSafe incluyó a finales de 2022 los datos de la encuesta de acoso realizada en las 47 universidades europeas. Los datos recogidos coincidían con la media de las universidades participantes en el proyecto.

#### 4.4.- Imagen social de la UPV/EHU ligada a la igualdad

##### - 8 de marzo

En 2022 se celebró el acto académico institucional del 8 de marzo en el Bizkaia Aretoa de Bilbao. Como en años anteriores, la organización corrió directamente a cargo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y el evento se difundió vía streaming y más de 100 personas se conectaron a él.

A diferencia de años anteriores, además de las mujeres de los cinco ámbitos de conocimiento, también se homenajeó una mujer del PAS, todas ellas con una dilatada trayectoria a favor de la igualdad y/o el feminismo. A finales de 2022.

Área de conocimiento	Homenajeada
Ciencias Sociales y Jurídicas	Mertxe Larrañaga Sarriegi
Ciencias	Marta Macho Stadler
Arte y Humanidades	Bego Vicario Calvo
Ciencias de la Salud	Lucia Gallego Andres
Ingeniería y Arquitectura	Arantza Burgos Fernandez
AZP	Deñe Larrabeiti Mendikute
In memoriam	Lucía Martínez Odriozola

Además del homenaje, como todos los años se entregaron los premios Francisca de Aculodi, Maria Goyri y Micaela Portilla.



**Imagen 1: Homenajeadas en el 8M**

- **Martxa Lila**

En 2022 se ha vuelto a organizar esta actividad en colaboración con miembros de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación y con motivo del 40 aniversario de la misma.

- **Día UniDibertsitatea**

En 2022 se celebró la II edición de este acto académico institucional en el **Salón de Actos del edificio II de la Facultad de Educación, Filosofía y Antropología**. En esta segunda edición se entregaron, además de los premios Empar Pineda, los premios del concurso de cortometrajes UniDiversitate.



**Imagen 2: Premiadas/os y homenajeado Día Unidibertsitatea**



En esta II edición se homenajeó a Julen Zabala Alonso, miembro de la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU, por su labor durante años en el movimiento LGTBI+. Muestra de su trabajo y compromiso son sus propuestas para la creación de los premios Empar Pineda y la celebración del día de la Diversidad.

La Dirección de Igualdad también ha apoyado otras acciones que se llevan a cabo en la universidad para impulsar la diversidad a través de la concesión de diversas subvenciones en 2022 (libros y jornadas – Vitoria-Gasteiz)

#### - Día contra la Violencia hacia las Mujeres de la UPV/EHUko (25 de noviembre de 2022)

En 2022 se celebró la II edición de este acto académico institucional en la **Facultad de Letras del campus de Álava** el 22 de noviembre. Se organizó una mesa redonda: *Profundizando en las violencias de género Se organizó una mesa redonda sobre la violencia sexual provocada por el alcohol y otras drogas (sumisión química)*. A esta mesa asistieron las siguientes expertas en el tema desde diferentes ámbitos:

- Gabriela Peña y Lillo, médica del hospital Infanta Leonor de Madrid.
- Begoña Varela, Suboficial de la Policía Municipal de Bilbao.
- Beatriz Ilardia, abogada experta en violencia de género y sexual
- Aitziber Bañuelos, educadora social y miembro del colectivo Eraikiz.



**Imagen 3: ponentes en la mesa redonda del 25N**

El evento se difundió también en streaming y fue seguido por unas 70 personas.





#### **4.5.- Presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación**

A lo largo de 2022, la Dirección para Igualdad de la UPV/EHU y sus políticas han tenido 52 apariciones en los medios de comunicación. Aunque se ha producido un descenso respecto a 2021, hay que tener en cuenta que en 2022 no se han aprobado nuevos protocolos o reglamentos internos que pudieran tener repercusión en los medios de comunicación.

Además, a lo largo de 2022 la Dirección para Igualdad de la UPV/EHU ha participado en diversas jornadas, foros y eventos en los que se ha difundido el compromiso de la universidad por la igualdad y la diversidad. Así, se ha participado en las jornadas de RUIGEU y CRUE en Madrid, en el workshop UniSafe en Madrid, en la jornada Agresiones OFF nas universidades en Santiago de Compostela, en el Foro Aspegi, en el grupo de trabajo sobre la brecha salarial de Gobierno Vasco y en el Congreso Internacional organizado por Emakunde en torno a la nueva masculinidad.



## 5. Proyectos y funciones

En 2022 la Dirección para Igualdad de la UPV/EHU ha reforzado su presencia en los proyectos Enlight y UniSafe que tiene en marcha junto a universidades tanto estatales como europeas. Para la UPV/EHU es de vital importancia trabajar en políticas de igualdad tanto de proyección interna como externa. Esto es, tanto a nivel estatal como europeo.

Otro de los trabajos de la Dirección para Igualdad es el diseño y elaboración del IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU. Debido a los cambios normativos, se ha visto fundamental la necesidad de realizar un diagnóstico de la UPV/EHU, ya que el último diagnóstico (2011) tiene ya más de diez años y no refleja adecuadamente la situación real de la universidad en estos momentos. Así, en 2022 se han realizado las primeras reuniones para llevar a cabo el proyecto de diagnóstico. La Dirección para Igualdad, consciente de las peculiaridades y complejidades de este proyecto, ha querido, desde el principio, encargar este trabajo a un grupo de expertas dentro de la universidad y la previsión es que el trabajo comience en los primeros meses de 2023.

Asimismo, la Dirección ha participado en todas las propuestas de colaboración que se le han formulado, realizando aportaciones en materia de igualdad y diversidad (planificación de proyectos IKD i3, premios organizados por Emakunde, etc.).